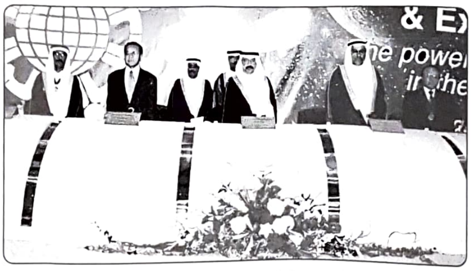
المشاركون في المؤتمر العالمي يشيدون بخطاب راعي المؤتمر

المشاركون: سمو رئيس الوزراء ناقش تجربة البحرين المميزة في التنمية



دور كبير لرئيس الاتحاد في إنجاح فعاليات المؤتمر وتوسعة برامج الاتحاد

اشاد رئيس الاتحاد العالمي لمنظمات التدريب ابراهيم خليفة الدوسري برعاية صاحب السمو الشيخ خليفة بن سلمان آل خليفة رئيس الوزراء بحفل افتتاح المؤتمر وحضور سموه الشخصي والقاء الكلمة الافتتاحية. كما اشاد بمشاركة رئيس الوزراء الماليزي الدكتور مهاتير محمد.

واشاد الدوسري بكلمة سمو رئيس الوزراء، كما اشاد بها الحضور حيث تناول سموه تجربة البحرين في مجال التنمية المستدامة.

وقال المشاركون ان سمو رئيس الوزراء قد بيّن توجهات حكومة مملكة البحرين في مجال التنمية المستدامة، حيث ركز سموه على ان للبحرين تجربة خاصة في التنمية المستدامة القائمة على تطوير ركائز التنمية البيئية والبشرية والمادية والتي تقوم على الانفتاح المدروس على العالم، وفي اطار من الثقة بالتراث والاستفادة من تجارب الآخرين وفق تقاليد ديننا الاسلامي الحنيف.

واشاد بتوجه سمو رئيس الوزراء بالتأكيد على ان البحرين انبتت ان الاهتمام بالانسان هو مفتاح التقدم، وان تنمية الموارد البشرية هي الوسيلة الحقيقية التي تقود الى الرقي والازدهار.

واشادوا بانجازات مملكة البحرين في مجال التنمية البشرية حيث حققت انجازات مهمة مكنتها من احتلال المركز الاول عربيا في مجال التنمية البشرية وفقا لمعايير الامم المتحدة.

واشاد عدد كبير من اعضاء الاتحاد الدولي لمنظمات التدريب برئاسة البحرين للاتحاد خلال الدورة الانتخابية الحالية برئاسة ابراهيم خليفة الدوسري حيث حقق الاتحاد انجازات كبيرة طوال العام الماضي.

وقالوا: ان ارتفاع عدد اعضاء الاتحاد من الدول النامية ولا سيما افريقيا وآسيا يرجع الى التوجه المتميز للرئيس ابراهيم الدوسري والذي توجه نحو هاتين المنطقتين للترويج لاهمية التدريب وتطوير الاهتمام بالتنمية البشرية في هذه الدول حيث بدا ذلك واضحا عبر تشكيل المنظمات الخاصة بهم.

واشادوا بالتنظيم الرائع لفعاليات المؤتمر وحفل الافتتاح الذي تميز بالذوق العالي وبالبساطة التي شكلتا عنصرا مهما في انجاح حفل الافتتاح الرائع، مشيدين بحسن تنظيم ورش العمل وندوات المؤتمر طوال اليومين الماضيين، مؤكدين بان التنظيم يعد الافضل في مختلف المؤتمرات السابقة مرجعين ذلك لاهتمام رئيس الاتحاد ابراهيم الدوسري بانجاح فعاليات هذا المؤتمر الذي عمل طويلا لاستضافته اولا وثانيا الاهتمام الكبير الواضح لانجاحه من قبل حكومة البحرين برئاسة صاحب السمو الشيخ خليفة بن سلمان آل خليفة وكذلك وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الاعلام وجمعية البحرين للتدريب وتنمية الموارد البشرية برئاسة ابراهيم خليفة الدوسري.

■ ابراهيم الدوسري

وزير التربية يفتتح معرض التدريب ويؤكد في كلمته:

مملكة البحرين بذلت جهوداً كبيرة للنهوض بالتعليم

■ 37 مليون دينار تكلفة تدريب 80 ألف متدرب ■ التعليم والتدريب وبناء القدرات المستقبلية

افتتح وزير التربية والتعليم الدكتور محمد بن جاسم الغتم صباح امس بمركز الخليج للمؤتمرات المعرض الذي اقيم على هامش المؤتمر الدولي لمنظمات التدريب وتنمية الموارد البشرية والذي افتتح يوم امس برعاية كريمة من صاحب السمو الشيخ خليفة بن سلمان آل خليفة رئيس الوزراء الموقر.

وقد كان وزير التربية أول المتحدثين في الجلسة الصباحية الرئيسية للمؤتمر حيث القى الضوء في كلمته على المشروع التغييري في التعليم وتوجهاته في ظل تحولات العولمة وتحدياتها.

بعدها قام الدكتور محمد بن جاسم الغتم بجولة في ارجاء المعرض الذي ضم أكثر من 50 مؤسسة يمثلون كلا القطاعين العام والخاص من معاهد وشركات ومعارض ومراكز تدريبية محلية وعالمية تعنى بمجال التدريب وتنمية الموارد البشرية.

وقد عكس المعرض الشعار الذي تبناه المؤتمر والذي يركز على قوة المعرفة في العصر الحديث وربط العملية التدريبية بالتقنيات الحديثة.

حضر الافتتاح ابراهيم الدوسري رئيس الاتحاد الدولي لمنظمات التدريب والموارد البشرية ورئيس جمعية البحرين للتدريب وتنمه الموارد البشرية والبيئة الادارية للجمعية وعدد من المسئولين المؤسسات الدولية.

وقد اقام وزير الاعلام نبيل يعقوب الحمر حفل غداء بفندق الخليج على شرف المشاركين في المؤتمر، وقد التقت «الايام» بعدد من المشاركين في فعاليات المؤتمر وفيما يلي نص اللقاء:

هيرشا ريدي، الهند، محاضر اشارك منذ 11 عاما في هذا المؤتمر، واجد انه تغير منذ أول انعقاد له حتى اليوم خصوصا في مجال التقنية واسلوب التنظيم ووجود الوجوة الشابة بينما كان يعج في السابق بكبار السن وكان المعرفة مرتبطة بالعمر، كما يوجد فرق كبير في طريقة الطرح حتى صارت التقنية تشكل جزءا من العملية ككل من تقديم المحاضرات والمحاضرين واساليب التدريب وطرق ايصال المعلومة للآخرين، الى ان تكونت تراكمات في الخبرة والتنظيم واستفادت الدول المضيفة منها.

ويضيف هيرشا: كانت توجد لدينا عدة انظمة في السابق لكنها حاليا صارت تصب جميعا في امر واحد هو ادارة المعرفة وقوة الموفة، واعتقد انه ادارة المعرفة لابد ان تحل مكانها امور اخرى بعد زمن، واجد شخصيا ان هذا البديل سيكون «الحكمة الادارية للمؤسسات» التي تتعلق بنظرة المؤسسة للعاملين بها، من يدري قد يكون هذا هو عنوان المؤتمر القادم.

في مؤسستي المختصة بالبحوث الادارية، كنا (ندرس) العاملين، لكننا حاليا نؤكد على جانب (التدريب)، لانه هو الامر الذي يؤهلهم لرفع مستواهم الاداري والانتاجي مما ينعكس ايجابيا على عجل المؤسسة، كما نخصص ساعات مرتين اسبوعيا للافراد في المؤسسة للعمل على رفع طاقاتهم عبر استثمار مسالة تبادل الخبرات.

مارجريت عجاجة، مشاركة من نيجيريا: اشارك للمرة الرابعة في هذا المؤتمر وتعد مؤسستنا عضو في الاتحاد الدولي لمنظمات التدريب. وتعتقد مارجريت ان المعرفة مهمة وبدونها نركن لحال من الجمود يمنعنا من التقدم، كما ان الاديان قد دعت للعلم ورغبت في طلب المعرفة ومشاركتها مع الآخرين.

وتضيف: انا في موقع اداري في مؤسستي التي تؤمن باهمية الموارد البشرية وتسعى لانمائها، لذا اعتبر ان من اهم الامور التي ينبغي ان نقوم بها هي تقديم التقارير فيما لا يقل عن 4 صفحات عن اي مشاركة فاعلة من مثل هذا النوع، حيث لا تتوافر دائما الامكانيات للجميع لحضور المؤتمر وورش العمل لكن خلال تقديمي للتقرير يكون بوسعي مشاركة جميع من يعملن معي ومن هم في وطني الخبرات التي اضيفت الى انه جانب توفيري لأكبر عدد من المطبوعات التي احصل عليها من المؤتمر.

سعود اليحمدي، مشارك من سلطنة عمان: يقام المؤتمر للمرة الأولى في منطقة الخليج، مادفعني للمشاركة ارتباط المؤتمر بمجال تخصصي المتعلق بتنمية الموارد البشرية، فمن يملك المعرفة يملك القوة وهذا الامر يعتبر من المبادئ التي أتى بها الدين الاسلامي. واخال ان حسن توزيع الاشخاص والطاقات هو السبيل في فتح مجالات الابداع والتميز، في زمن ما عادت الموارد المادية تشكل كل الأهمية لانها منتهية بينما المورد البشري متجدد تنتقل فيه الخبرات عبر الأجيال.

وقد ألقى وزير التربية والتعليم الدكتور محمد بن جاسم الغتم الكلمة الافتتاحية والتي حملت عنوان «التعليم والتدريب وبناء القدرات المستقبلية جاء فيها:

كان الشأن التربوي من بين اهم ما عنيت به مملكة البحرين باعتباره مدخلا لتحديث المجتمع، وباعتباره مولدا حضاريا و اداة من ادوات التنمية. فقد عنيت المملكة بتوجيه جهودها التعليمية نحو غايات التنمية الشاملة ادراكا منها ان ما هو متاح من الموارد الطبيعية في الحاضر وفي المستقبل المنظور لا يكفي لخلق الرفاه الا بتعظيم القدرة على انتاج الابداع، في عالم لا تتأسس فيه مكانة الامم والشعوب الا على قاعدة التفوق المعرفي.

ومن الواضح اليوم ان العولمة قد ادخلت الكون كله في قانون القوة وفي سباق التنافس المحموم في المجالات قاطبة. فالمجتمع الذي لا يمتلك اسباب قوة المعرفة وآليات التحكم فيها وتوظيفها في خدمة التنمية لن يكون بوسعه الولوج الى حلبة التنافس في السوق العالمي للعمل والانتاج على حد سواء، ومن هنا يطرح على التعليم تحد غير مسبوق في نوعيته وفي وتيرته وكميته على حد سواء، للمساعدة على الانتقال بالمجتمع من الممارسات التقليدية الى بناء المعرفة التي تكون جواز عبور الى عالم اليوم وضمانا للازدهار والنجاح.

ثانيا: تحولات العولمة وتحدياتها

يقودنا الحديث عن التعليم والتدريب وبناء القدرة المستقبلية في إطار امكانيات الواقع البحريني آفاق نهوضه الى

تشخيص ابرز الاشكاليات الناجمة عن تحولات العولمة وتحدياتها. فتقنية المعلومات والاتصال والاعلام الفضائي جعلت العالم واحدا بفضل التقدم الهائل الذي احرزته تقنيات المعلومات والاعلام والاتصال التي اتاحت تغطية للكرة الارضية بشبكة من الضبط والتوجيه والتبادل الالكتروني الذي سمح بتجاوز حدود المكان والزمان، وجعل العالم كله حاضرا على مدار الساعة، على عدة اصعدة، اقتصادية وسياسية وعسكرية وثقافية. وهذه الحالة الحضارية سوف تفضي على الارجح الى اعادة تشكيل الحياة على الصعيدين الاجتماعي والفردي. مما يفرض علينا ونحن نتأهب التخطيط للمستقبل، اعادة النظر في الممارسات والاولويات والتفاعلات على مستويي التعليم والتدريب. ولنعرف ما الذي يتعين علينا بناؤه اليوم لتهيئة الاجيال لقيادة المستقبل، وهنا ينبغي لنا البدء بالتذكير بابرز التحولات التي ادخلتها العولمة على نمط الحياة ونوعية التحديات التي ولدتها والمتطلبات التي فرضتها.

للعولمة بعدان يتعين التعامل معهما بفاعلية: البعد الحتمي الذي لا رجعة فيه ويتمثل في الانفتاح الكوني والتقنيات الجديدة، وهو يتطلب أعداد العدة وامتلاك القدرة على أستيعابه والمشاركة النشطة فيه استهلاكا وانتاجا. والبعد الاحتمالي المتمثل باسواق المال وتوجهاتها والثقافة والاعلام الفضائي الذي يحاول فرض رؤية وحيدة على الكون. وهو ما يتطلب امتلاك القدرة على مجابهته ومحاولة تغييره لصالح المجتمعات وضمان حقوقها. ويتطلب بناء القدرة في الحالتين وصولا الى التعامل الفاعل معهما، مشروعا تغييريا في التعليم وتوجهاته، مما يتعين التوقف عند ابرز محطاته:

1 - ستؤدي تقنيات المعلومات الى تغيير جذري في انماط التعليم وخصوصا على مستوى دور التلميذ المتعلم. فهذا يتعين عليه التحول من الدور الانقيادي والتابع المتلقي للوجبات المعرفية الجاهزة والمعلبة من مناهج وكتب ومقررات محددة، الى تلميذ قادر على الابحار في قواعد المعلومات بغية تسوق المادة العلمية والتعامل معها (اختيار المعلومات وتحليلها ونقدها وتوليفها) وصولا الى اعداد وجبته المعرفية وتناولها. ويتعين بالتالي اعداد العدة لتحويل الطالب من مستهلك للوجبات المعرفية السريعة الى منتج للمعرفة.

2 - نحن مع العولمة بصدد بروز ظاهرة التسارع وانعدام اليقين. فكل يوم تبرز مهن جديدة غير معروفة سابقا، وتزول سواها. نسبة هامة من المهن المستقبلية، وطرائق التعامل معها وتنفيذها لا نعرف شيئا عنها الآن. وهذا ما سيؤدي الى فقدان الخبرة المهنية والوظيفية للكثير من اهميتها ووزنها في مجال التقنيات الجديدة. وهو ما يفرض التدريب المستدام طوال الحياة لمتابعة المستجدات، حيث يقدر بعض الخبراء ان 25٪ من وقت العمل سيصرف في التدريب لمتابعة طفرات التكنولوجيا وتطور وبتدل انظمة العمل.

3 - كذلك فان التحولات المهنية ستؤدي الى القضاء على الاستقرار المهني وتنسف المسار الوظيفي التقليدي الذي يعرف طنقطة بداية وتدرج وتقدم ونهاية (القطار المهني). ستحدث تحولات وظيفية متسارعة تؤدي الى التحول من عمل الى آخر، ومن نشاط مهني الى آخر بما معدله 4 - 6 مرات خلال الحياة المنتجة. وهو ما يفرض بدورة التدريب الدائم.

4 - وفي نفس السياق هناك التحول من الاختصاص الدقيق الى النشاط المهني الذي يتضمن ثنائية الاختصاص الدقيق / عمومية المعرفة. سنكون بازاء المهن المركبة بشكل متزايد، مما يفرض تحولات رئيسة على نظم التعليم والاعداد للحياة المهنية. المناصب القيادية في الأعمال اصبحت تتطلب التعامل مع ظواهر معقدة.

5 - وبالتلازم مع ذلك نحن بازاء انفجار انفتاح الاسواق وما يصاحبها من درجة عالية جدا من التنافس على الكلفة والجودة. اننا بازاء ما يسمى (قتل الكلفة) (Killing) المتمثلة بثلاثية اعادة التكيف التنظيمي للأعمال، وتخفيض حجم العمالة، والاستعانة بالعمالة الاجنبية (الارخص والأكثر مهارة). downsizing, and out-sourcing ،هىٔمىٔىهمز ويطرح ذلك القدرة على التنافس وامتلاك اسبابها من خلال جودة الاعداد والتأهيل والتدريب، وبناء القدرارت المتميزة.

6 - يبقى الجانب المظلم من العولمة الذين يتعين الوعي به والتحصن ضده ومقاومته. ونعني بذلك ما اصبح يعرف في الادبيات باسم (وباء الفساد الكوني) المتمثل في المضاريات وفضائح الفساد المالي والرشاوي والاختلاسات والافلاسات الاخلاقية، وكذلك مافيات غسيل الاموال والمخدرات وتجارة الجنس وتهريب الأعضاء البشرية والارهاب. ذلك الجانب المظلم هو بصدد التفاقم، مما تطالعنا به وسائل الاعلام بانتظام. وهو يطرح على التربية مهمة تحصين الناشئة ضد اخطار وباء الفساد الكوني هذا. ويتمثل هذا التحصين بغرس اخلاقيات العمل والجهد المنتج والاتقان، والسعي بقوة في مواجهة اغراءات الصفقات والربح الآني بكل السبل المشروعة وغير المشروعة.

ثالثا: جهود البحرين في بناء القدرات التدريبية

بذلت مملكة البحرين وما زالت جهودا كبيرة للنهوض بالتعليم والتدريب في مواجهة التحديات التي فرضتها متطلبات بناء التنمية بعد الاستقلال. وكان الوعي المبكر باهمية التدريب وحيويته بالنسبة لمجتمع يريد ان يؤسس قوته على اساس العامل البشري، مكملا ومتزامنا مع التوسع في التعليم النظامي والتعويل عليها في بناء الكوادر الوطنية وتنمية الثروة البشرية.

ففي سنة 1975 جاء تأسيس المجلس الأعلى للتدريب المهني استجابة مؤسسية لمتطلبات تلك المرحلة، وتحت مظلته اصبحت مؤسسات التدريب منافسا قويا لمؤسسات التعليم النظامي وفي احيان كثيرة كان عمل هذه المؤسسات مكملا لعمل التعليم النظامي. لقد اوكلت هذه المهمة النبيلة الى مجموعة من المؤسسات التدريبية العاملة تحت مظلة (المجلس الأعلى للتدريب المهني) الذي حددت مهته في اربعة اهداف محددة تحديدا تاما:

1 - القيام بالتخطيط والتنسيق اللازم للتدريب المهني.

2 - وضع سياسة للتدريب تشتمل على تقرير الاولويات فيما يتعلق بالتدريب المهني والانشطة المرافقة له وتقديم المشورة للجهاز الحكومي في شئون التدريب.

3 - الاشراف على تنفيذ سياسة التدريب المعتمدة من قبل الدولة.

4 - وضع المعدلات اللازمة وغير ذلك من الوسائل لتقويم التدريب والاشراف على تنفيذ هذه البرامج وتقديم التوصيات المناسبة لتعديلها وتوسيعها.

كما نشأت تحت مظلة المجلس الأعلى عدة مؤسسات تدريبية خلال ربع القرن الاخير حتى استقرت في الوقت الحاضر في ثلاث، وهي: معهد البحرين للتدريب، والمجلس النوعي للتدريب المهني في قطاع البنوك والمجلس النوعي للتدريب المهني في قطاع التموين والفندقة.

ولقد كان عطاء هذه المؤسسات غنيا حقا، نوعيا وكميا فقد استفاد من خدمات التدريب بمختلف درجاته الآلاف من ابناء البحرين.. و لقد تشعبت على سبيل المثال انشطة معهد البحرين للتدريب تشعبا كبيرا في هيئة مراكز تدريبية، بلغت اليوم 69 مركزا، وفاق عدد المتدربين فيها الثمانين ألف متدرب ومتدربة، وفاقت تكلفة تدريبهم جميعا 37 مليون دينار. وكذلك الشان بالنسبة الى بقية مؤسسات التدريب التي يؤمها اليوم آلاف البحرينين والبحرينيات بغرض التأهيل أو رفع الكفاءة المهنية أو الاستجابة الى متطلبات الأعمال الجديدة.

وبالرغم من العقبات والصعوبات الكثيرة التي واجهت هذه الجهود أو حدت من فعاليتها، فان المملكة ماضية في بذل المزيد من الجهد في هذا المجال انطلاقا من اعتقاد راسخ بانه لا بديل عن التطوير المهني المستمر لشبان وشابات البحرين، وبناء خبراتهم وتنمية طاقاتهم المعرفية.

رابعا: دور التربية والتدريب في بناء القدرة المستقبلية

لقد كان لجهود المملكة عبر المؤسسات التعليمية والتدريبية العامة والخاصة، دور فعال في بناء التنمية البشرية، الا ان التحديات التي اشرنا اليها والناجمة عن التحولات العميقة التي ولدتها وما زالت تيارات العولمة، تجعلنا نفكر بجدية في اعادة صياغة وتطوير العديد من الجوانب المتعلقة ببناء مهارات النجاح في حياة الافراد والمجتمع من خلال اعداد الكفاءة الكلية للشخصية القادرة على التعامل مع متطلبات العصر الجديد وتحدياته. وهذا ولا شك يطرح تحديا اساسيا لعمليات التعليم التقليدية، حيث نحتاج اليوم الى بناء نوعية حياة تتصف بالقدرة والفاعلية والايجابية.. ويمكننا في هذا السياق حصر هذه الكفاءة الكلية للشخصية والتي يحتاج نظامنا التعليمي والتدريبي الى الاخذ بها، في ست كفاءات اساسية:

1 - الكفاءة المعرفية: وتضم اضافة الى المهارات المعرفية الاساسية والمتخصصة، تنمية القدرة على التعلم الفعال، والقدرة على ربط التعليم بالعمل، والمواطنية والمشاركة الاجتماعية. كما تتضمن المهارات الذهنية المتصلة بحل المشكلات واتخاذ القرارات والقدرة على تحديد الاهداف والخيارات الحياتية، ويكملها تنمية (التفكير الايجابي) القادر وحده على تحويل التحديات والصعوبات الى فرص.

2 - الكفاءة النفسية: وتتمثل في الصحة النفسية النمائية ومقوماتها المعروفة. ذلك ان المعرفة والمهارة المهنية لم يعودا كافيين وحدهما، ولابد لهما من اساس متين من التكوين الشخصي الذي يتصف بالمرونة والقدرة على تحمل الاحباط، والتكيف مع هذه الشخصية المعافاة تستطيع ان تعمل بكامل طاقاتها وتستفيد من فرصها.

3 - الكفاءة الاجتماعية: انها عنصر اساسي من مؤهلات الدخول في عالم العمل والنجال فيه: القدرة على التواصل والعمل الجماعي والعمل في الفريق، والتفاعل الايجابي مع الوضعيات الاجتماعية المتنوعة ثقافيا، والقيادة والقدرة على العناية بالآخرين وتفهمهم.

4 - الكفاءة المهنية: وتتضمن اضافة الى المهارات الفنية المتخصصة القدرة على التعامل مع هذا السيل المتدفق كل يوم من اجهزة جديدة وانظمة حاسوب واتصالات وبرمجيات التي دخلت في كل مجالات الحياة. اضافة الى ذلك لابد من امتلاك اخلاقيات المهنة. ان ضعف الانضباطية المسلكية في العمل والانتاج هي احد أكبر المعوقات للتنمية في دولنا فالميل الى الفردية والتقاعس والتهرب من الاتقان في العمل والانجاز في الوقت المحدد هي التي تدفع بعض رجال الأعمال الى استخدام العمالة الوافدة.

5 - متانة الهوية الحضارية: انها ضمانة الدخول في العولمة والمشاركة النشطة فيها من موقع الحصانة الذاتية والمجتمعية. فلا مشاركة عالمية ممكنة إلا من خلال (البصمة الوطنية) ىَٔم ڤىُٔف فقط الحصانة الوطنية ومتانة الهوية الثقافية تضمن القدرة على الاستفادة الواعية من الانفتاح الكوني.

6 - الحصانة الاخلاقية: ويتوج هذه الكفاءات جميعا الحصانة الاخلاقية التي اصبحت ملحة أكثر من اي وقت مضى. فلقد ولي عهد الحماية الاجتماعية للافراد أو التحصين الخارجي لهم. فقط الحصانة الاخلاقية الذاتية هي المجدية، وهي القادرة على التعامل مع الاوجه المظلمة للعولمة. وتصب الحصانة الاخلاقية الفردية مباشرة في الحصانة المجتمعية التي تتمثل في بناء نوعية حياة ترتي بالفرد والجماعة، وتوفر الامن الاجتماعي.

خاتمة

اننا بصدد ثورة في التعليم والتدريب هي وحدها القادرة على التعامل مع ثورة التحولات الكونية. تمتد هذه الثورة طوال الحياة، منذ الميلاد وحتى آخر العمر. وهناك مهام يتعين القيام بها في كل طور من اطوار حياة الفرد على صعيد بناء الكفاءة الكلية للشخصية.

ولا شك ان هذا الامر لا يخلو من صعوبة ومن تحد. كانت المسألة ستكون سهلة لو ان المطلوب فقط هو القيام بعملية تشكيل الانسان ليتكيف مع متطلبات العولمة في بعديها التقني والمعرفي، ولكن لا ن العولمة ليست حتمية في مختلف اوجهها فلابد لنا من تنويع خياراتنا وموازنة توجهات العولمة بخيارات التنمية البشرية المستدامة التي اخذت تطرح بشكل متزايد كمخرج وعلاج لمازق اقتصاد السوق.

انه اذن خيارنا المستقبلي لبناء نوعية حياة أفضل قابلة للاستمرار لمصلحة الانسان باعتباره هدف التنمية وليس مجرد اداة لها. اننا بصدد مشروع وطني عام يتجاوز الدور التقليدي للتعليم والتدريب، تشارك فيه كل قوى المجتمع ومؤسساته. وتلعب وزارة التربية والتعليم دورا محوريا بالطبع في بناء هذا المشروع. ويشكل التخطيط والتنسيق وتقديم المشورة لبقية مؤسسات المجتمع ابرز مهام هذا الدور. اننا بصدد الصراع من اجل البقاء والنماء، كما لم نكن في اي مرحل من مراحل تاريخنا ويشكل كل من الوقت وحسن ادارته، والانسان والارتقاء بنوعيته اقوى مواردنا في هذه المعركة المستقبلية.

950 مشاركاً في المؤتمر

ويحضر المؤتمر 950 شخصية، بينهم كبار المسؤولين في الشركات العالمية، وعدد من الوزراء ، وضم 150 متحدثا، حيث يحمل في طياته مضمون سبع مؤتمرات تتناول محاوره: الاداء المتميز، تطوير الموظفين، جامعة الشركة والتعليم الالكتروني، ادارة الموارد البشرية الالكترونية، ادارة المعرفة ،الحقوق الفكرية، الاداء والمكافات والتجارب القيادية الناجحة. وتقام في كل يوم من ايام المؤتمر 21 جلسة بمعدل 7 جلسات في كل فترة، ويذكر ان جلسات صباح اليوم كانت حول التحرك بسرعة التغيير، التطوير الذاتي في شركة ارامكو السعودية قصة نجاح، طرق جديدة للتعلم، الموارد البشرية وحقائق الأعمال، راس المال الذهني لشركة سكانديال، خبرات استخدام الاداء، والمكافأة، القيادة في القرن الواحد والعشرين.